

Quintanilla Navarro, R. Y.  
Sempere Navarro, A.V.  
*Directores*

# LOS CONTENIDOS LABORALES EN LAS NUEVAS LEYES SOCIALES

Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio,  
de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.

Ley 15/2022, de 12 de julio,  
integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre,  
de garantía integral de la libertad sexual.

Ley orgánica 1/2023, de 28 de febrero,  
por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo,  
de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.

Ley 4/2023, de 28 de febrero,  
para la igualdad real y efectiva de las personas trans  
y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.



## Los contenidos laborales en las nuevas leyes sociales.

Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio,  
de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.

Ley 15/2022, de 12 de julio,  
integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre,  
de garantía integral de la libertad sexual.

Ley orgánica 1/2023, de 28 de febrero,  
por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo,  
de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.

Ley 4/2023, de 28 de febrero,  
para la igualdad real y efectiva de las personas trans  
y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea este electrónico, mecánico, por fotocopia, por grabación u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (art. 270 y siguientes del Código Penal).

Diríjase a Cedro (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra. Puede contactar con Cedro a través de la web [www.conlicencia.com](http://www.conlicencia.com) o por teléfono en el 917021970 / 932720407

Este libro ha sido sometido a evaluación por parte de nuestro Consejo Editorial.  
Para mayor información, véase [www.dykinson.com/quienes\\_somos](http://www.dykinson.com/quienes_somos).

© Los autores

Editorial DYKINSON, S.L.  
Meléndez Valdés, 61 – 28015 Madrid  
Teléfono (+34) 91544 28 46 – (+34) 91544 28 69  
e-mail: [info@dykinson.com](mailto:info@dykinson.com)  
<http://www.dykison.es> / <http://www.dykinson.com>

ISBN: 979-13-7006-098-5  
Depósito Legal: M-5673-2025  
DOI: <https://doi.org/10.14679/3733>

ISBN electrónico: 979-13-7006-465-5

Maquetación:  
Besing Servicios Gráficos S.L.  
[besingsg@gmail.com](mailto:besingsg@gmail.com)

# Los contenidos laborales en las nuevas leyes sociales.

Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio,  
de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.

Ley 15/2022, de 12 de julio,  
integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre,  
de garantía integral de la libertad sexual.

Ley orgánica 1/2023, de 28 de febrero,  
por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo,  
de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.

Ley 4/2023, de 28 de febrero,  
para la igualdad real y efectiva de las personas trans  
y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Quintanilla Navarro, R. Y.  
Sempere Navarro, A.V.

*Directores*

## Autores

Alarcón Castellanos, M<sup>a</sup>. M.

Boró Herrera, F.

Charro Baena, P.

Duro Carrión, S.

García Gil, M.B.

González García, S.

Lasaosa Irigoyen, E.

Mateos y de Cabo, O. I.

Merino San Román, J. C.

Morales Vállez, C.

Ortiz de Solórzano Aurusa, C.

Pérez Campos, A.I.

Quintanilla Navarro, R. Y.

Ramo Herrando, M. J.

Romeral Hernández, J.

Sempere Navarro, A. V.

**Ciencias Jurídicas y Sociales**

Ciencias de la Salud

Ciencias Experimentales y Tecnología

Ingeniería y Arquitectura

Arte y Humanidades

# Índice

<b>Prólogo</b> .....	13
Carmen Sánchez Trigueros	
<b>Capítulo I. Las nuevas leyes sociales desde la perspectiva de sus contenidos laborales</b> .....	19
Quintanilla Navarro, R. Y. - Sempere Navarro, A. V.	
I. INTRODUCCIÓN .....	20
II. LEY ORGÁNICA 8/2021, DE 4 DE JUNIO, DE PROTECCIÓN INTEGRAL A LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA FRENTE A LA VIOLENCIA (LOPIVI).....	23
1. <i>Principios internacionales inspiradores</i> .....	23
2. <i>Una tendencia normativa persistente</i> .....	25
3. <i>Alcance de la LOPIVI</i> .....	25
III. LEY 15/2022, DE 12 DE JULIO, INTEGRAL PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y LA NO DISCRIMINACIÓN (LITND) .....	27
1. <i>Antecedentes y objetivos</i> .....	27
2. <i>Caracteres generales</i> .....	28
3. <i>Motivos de discriminación proscritos</i> .....	29
4. <i>Dinámica de la tutela</i> .....	42
5. <i>Tipos de discriminación</i> .....	43
6. <i>La acción positiva</i> .....	46
7. <i>La indemnidad</i> .....	47
8. <i>Contenidos laborales adicionales</i> .....	50
IV. LEY ORGÁNICA 10/2022, DE 6 DE SEPTIEMBRE, DE GARANTÍA INTEGRAL DE LA LIBERTAD SEXUAL (LOGILS) .....	52
1. <i>Alcance general y contexto</i> .....	52
2. <i>Principales aspectos laborales</i> .....	54
V. LEY ORGÁNICA 1/2023, DE 28 DE FEBRERO, POR LA QUE SE MODIFICA LA LEY ORGÁNICA 2/2010, DE 3 DE MARZO, DE SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA Y DE LA INTERRUPCIÓN VOLUNTARIA DEL EMBARAZO (LOSSR) .....	57
1. <i>Caracterización general y contexto</i> .....	57
2. <i>Principales aspectos sociolaborales</i> .....	58
VI. LEY 4/2023, DE 28 DE FEBRERO, PARA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS PERSONAS TRANS Y PARA LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS LGTBI (LEY LGTBI) .....	59

1.	<i>Caracterización general y contexto</i> .....	59
2.	<i>Principales aspectos sociolaborales</i> .....	60
VII.	APUNTE FINAL .....	61
<b>Capítulo II.</b>	<b>Supervisión de la contratación de los centros educativos</b> .....	65
	Duro Carrión, S.	
I.	INTRODUCCIÓN .....	65
II.	ANTECEDENTES Y CONTEXTO NORMATIVO .....	67
III.	PRINCIPIOS Y DERECHOS EN LIZA .....	71
IV.	DE LA ORGANIZACIÓN EDUCATIVA, LOS PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN Y EL COORDINADOR/A DE BIENESTAR Y PROTECCIÓN .....	75
V.	DE LA SUPERVISIÓN DE LA CONTRATACIÓN DE LOS CENTROS EDUCATIVOS .....	78
VI.	DE LA FORMACIÓN EN SEGURIDAD Y RESPONSABILIDAD DIGITAL .....	81
VII.	CONCLUSIONES .....	83
VIII.	BIBLIOGRAFÍA .....	85
<b>Capítulo III.</b>	<b>Modificación del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social: Incumplir las obligaciones establecidas en el artículo 57.3 de la Ley Orgánica de protección integral de la infancia y la adolescencia frente a la violencia</b> .....	87
	Morales Váñez, C.	
I.	EL ARTÍCULO 57.3 DE LA LOPIVI .....	87
II.	EL INTERÉS SUPERIOR DEL MENOR .....	91
III.	INCIDENCIA EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE DATOS .....	92
IV.	LA LEY DE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL .....	97
V.	LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR INEPTITUD DEL TRABAJADOR .....	98
VI.	INCIDENCIA EN LOS PLIEGOS DE CONTRATACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO .....	98
VII.	LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EMPLEADORA .....	99
VIII.	BIBLIOGRAFÍA .....	100
<b>Capítulo IV.</b>	<b>Ampliación del ámbito subjetivo de aplicación frente a la igualdad y a la no discriminación y medidas de protección y de garantía en la LITND</b> .....	101
	Mateos y de Cabo, O. I.	
I.	EL PRINCIPIO BÁSICO DE LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN EN LA CONSTITUCIÓN DE 1978, EN LA NORMATIVA INTERNACIONAL Y COMUNITARIA .....	101

II.	EL PROBLEMA JURÍDICO DEL RANGO NORMATIVO DE LA LITND: ¿ES VERDADERAMENTE INTEGRAL COMO DESARROLLO NORMATIVO DEL ART. 14 CE? .....	109
III.	LA AMPLIACIÓN DEL ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN FRENTE A LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN EN LA LITND .....	116
IV.	LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y DE GARANTÍA PARA EL CUMPLIMIENTO DE LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN .....	125
<b>Capítulo V. Conceptos y categorías jurídicas sobre discriminación y su interpretación .....</b>		135
Charro Baena, P.		
I.	LAS CATEGORÍAS DE DISCRIMINACIÓN Y SUS CONCEPTOS .....	135
1.	<i>Discriminación directa y discriminación indirecta</i> .....	137
2.	<i>Discriminación por asociación y discriminación por error</i> .....	138
3.	<i>Discriminación múltiple e intersectorial</i> .....	143
4.	<i>Actuaciones discriminatorias</i> .....	145
II.	LAS MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA .....	149
III.	INTERPRETACIÓN DE LA NORMA Y PRINCIPIO DE NORMA MÍNIMA .....	151
IV.	BIBLIOGRAFÍA .....	152
<b>Capítulo VI. El acceso al empleo en la LITND .....</b>		155
Alarcón Castellanos, M <sup>a</sup> . M.		
I.	INTRODUCCIÓN .....	155
II.	ALCANCE DEL DEBER DE TRATO IGUAL Y LA PROHIBICION DE DISCRIMINAR EN EL ACCESO AL EMPLEO CONTENIDA EN LA LITND .....	156
1.	<i>Aproximación al deber de igualdad de trato y no discriminación</i> .....	156
2.	<i>El deber de trato igual y las medidas de discriminación positiva</i> .....	159
3.	<i>Aproximación a los factores discriminatorios de la LITND</i> .....	163
4.	<i>Aproximación a los tipos de discriminación a la luz de la LITND</i> .....	164
III.	ÁMBITOS A LOS QUE ALCANCE LA PROHIBICIÓN DE NO DISCRIMINACIÓN EN EL ACCESO AL EMPLEO .....	167
1.	<i>La dimensión privada en el acceso al empleo</i> .....	168
2.	<i>La dimensión pública en el acceso al empleo</i> .....	173
3.	<i>El acceso al empleo autónomo</i> .....	175
IV.	CONTROL DEL RESPETO DEL DEBER DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR LA LITND Y CONSECUENCIAS DE SU INCUMPLIMIENTO .....	175
V.	LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y EL ACCESO AL EMPLEO .....	180
1.	<i>La inteligencia artificial y el acceso al empleo</i> .....	180
VI.	BIBLIOGRAFÍA .....	184

<b>Capítulo VII. Nuevas obligaciones para las empresas</b> .....	187
Merino San Román, J. C.	
I.    INTRODUCCIÓN .....	187
II.   OBJETIVOS DE LA LITND .....	189
III.  ÁMBITO DE APLICACIÓN OBJETIVO DE LA NORMA DESDE EL PUNTO DE VISTA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL .....	190
IV.  ACCESO AL EMPLEO POR CUENTA AJENA, PÚBLICO O PRIVADO .....	193
V.    MEDIDAS DE PROTECCIÓN Y REPARACIÓN FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN.....	195
VI.  NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	197
VII.  INFRACCIONES Y SANCIONES EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.....	198
VIII. OBLIGACIONES PARTICULARES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL .....	201
IX.  AUTORIDAD INDEPENDIENTE PARA LA IGUALDAD DE TRATO Y NO DISCRIMINACIÓN.....	202
X.   APUNTE FINAL .....	204
XI.  BIBLIOGRAFÍA .....	205
<b>Capítulo VIII. Nuevo papel de la representación legal de la plantilla en materia de responsabilidad social corporativa</b> .....	207
Ramo Herrando, M. J.	
I.    INTRODUCCIÓN .....	207
II.   ASPECTOS LABORALES DE LA LITND .....	208
III.  COMPETENCIAS DE LA RLPT EN MATERIA RETRIBUTIVA .....	210
IV.  NUEVAS COMPETENCIAS DE LA RLPT DERIVADAS DE LA LITND .....	212
1. <i>Igualdad de trato y no discriminación en la negociación colectiva</i> .....	212
2. <i>Las acciones de responsabilidad social en la empresa</i> .....	213
3. <i>Las medidas de acción positiva</i> .....	216
4. <i>Los códigos de conducta y buenas prácticas</i> .....	218
5. <i>Especial referencia al colectivo LGTBI</i> .....	219
V.   LAS NUEVAS COMPETENCIAS DE LA RLPT DERIVADAS DE LA LITND SIN REFLEJO EN EL ARTÍCULO 64 ET .....	221
VI.  A MODO DE CONCLUSIÓN.....	222
<b>Capítulo IX. Plan anual de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social</b> .....	225
Boró Herrera, F.	
I.    INTRODUCCIÓN .....	225
II.   PLAN ESTRATÉGICO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL 2021-2023 .....	226

I.	<i>Eje 1.2 La igualdad y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo.</i> .....	228
III.	PLAN INTEGRADO DE ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL PARA 2023.....	229
IV.	SANCIONES PROPUESTAS POR EL OEITSS EN MATERIA DE IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y DE HOMBRES Y DE OTRO TIPO DE DISCRIMINACIONES (2016-5/2023).....	233
V.	ACTUACIONES EN OTROS COLECTIVOS AFECTADOS POR LA DISCRIMINACIÓN.....	237
VI.	CONCLUSIONES.....	238
VII.	BIBLIOGRAFÍA.....	239
VIII.	ANEXO.....	241
 <b>Capítulo X. Obligaciones empresariales de prevención y sensibilización en el ámbito laboral</b> .....		243
Romeral Hernández, J.		
I.	CUESTIONES PREVIAS.....	243
II.	OBLIGACIÓN DEL EMPRESARIO DE PREVENCIÓN Y SENSIBILIZACIÓN .....	245
I.	<i>Ámbito objetivo de la obligación</i> .....	247
2.	<i>Ámbito subjetivo de la obligación</i> .....	249
3.	<i>Ámbito espacial</i> .....	249
III.	MEDIDAS PREVENTIVAS.....	250
I.	<i>Plan de prevención</i> .....	251
2.	<i>Evaluación de riesgos</i> .....	252
3.	<i>Información</i> .....	255
IV.	MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN.....	256
I.	<i>Formación</i> .....	256
2.	<i>Código de buenas prácticas</i> .....	258
V.	GESTIÓN DEL RIESGO.....	260
I.	<i>Protocolos de actuación</i> .....	260
2.	<i>Resolución de conflictos</i> .....	261
3.	<i>Sistema de seguimiento y control</i> .....	264
VI.	COLABORACIÓN DE LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.....	265
VII.	DISTINTIVO EMPRESARIAL.....	267
VIII.	BIBLIOGRAFÍA.....	268

<b>Capítulo XI. Bonificación del 100% de la cuota empresarial si contrata a sustituto/a de víctima de violencia sexual</b> .....	271
García Gil, M. B.	
I.    INTRODUCCIÓN.....	271
II.   CONCEPTO DE VÍCTIMA DE VIOLENCIA SEXUAL.....	273
III.  BONIFICACIÓN DE LA CUOTA EMPRESARIAL A LA SEGURIDAD SOCIAL DEL CONTRATO DE SUSTITUTO/A DE VÍCTIMA DE VIOLENCIA SEXUAL.....	277
IV.  OTRAS MEDIDAS LABORALES CONTENIDAS EN LA LEY 10/2022.....	281
<b>Capítulo XII. Derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia sexual</b> .....	285
González García, S.	
I.    La garantía integral de la libertad sexual.....	285
1.    Ámbito de aplicación.....	286
2.    El carácter integral y transversal de la norma.....	287
II.   Derechos laborales.....	288
1.    Derechos reconocidos a las víctimas que trabajan por cuenta ajena.....	289
2.    Derechos reconocidos a las víctimas que trabajan por cuenta propia.....	295
3.    Derechos reconocidos a las funcionarias.....	296
III.  Derechos en materia de Seguridad Social.....	297
IV.  Conclusiones.....	303
V.    BIBLIOGRAFÍA.....	303
<b>Capítulo XIII. Las nuevas situaciones especiales de Incapacidad Temporal traídas por la Ley Orgánica de Salud Sexual y Reproductiva y de la Interrupción Voluntaria del Embarazo</b> .....	305
Lasaosa Irigoyen, E.	
I.    INTRODUCCIÓN.....	305
II.   MENSTRUACIÓN INCAPACITANTE SECUNDARIA.....	306
1.    Definición.....	306
2.    Régimen jurídico: particularidades.....	309
III.  INTERRUPCIÓN DEL EMBARAZO.....	312
1.    Definición.....	312
2.    Régimen jurídico: particularidades.....	314
IV.  GESTACIÓN DESDE LA SEMANA TRIGÉSIMO NOVENA.....	315
1.    Definición.....	315
2.    Régimen jurídico: particularidades.....	317
V.    REFLEXIONES FINALES.....	318

<b>Capítulo XIV. Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI en el ámbito laboral.</b>	
<b>Análisis del art. 14 de la ley LGTBI</b> .....	321
Pérez Campos, A. I.	
I. INTRODUCCIÓN .....	321
II. LA PROTECCIÓN JURÍDICO-LABORAL DE LA IGUALDAD DE TRATO DE LAS PERSONAS LGTBI .....	323
1. <i>Delimitación conceptual</i> .....	324
2. <i>Antecedentes</i> .....	326
III. EL PAPEL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS EN LA IGUALDAD DE TRATO DE LAS PERSONAS LGTBI.....	332
1. <i>Obligaciones de las Administraciones Públicas</i> .....	333
2. <i>Medidas de Apoyo y Promoción</i> .....	338
IV. EL IMPULSO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA PROTECCIÓN DE LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS LGTBI.....	343
V. REFLEXIÓN FINAL.....	345
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	346
<b>Capítulo XV. Integración sociolaboral de las personas trans</b> .....	349
Ortiz De Solórzano Aurusa, C.	
I. INTRODUCCIÓN .....	349
II. ENTORNO NORMATIVO .....	351
III. PRECISIONES TERMINOLÓGICAS .....	354
IV. LA INSERCIÓN SOCIOLABORAL DE LAS PERSONAS TRANS EN LA LEY LGTBI .....	357
1. <i>Medidas en el ámbito laboral para la integración sociolaboral de las personas trans</i> .....	357
2. <i>La Estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans</i> .....	362
V. CONCLUSIÓN .....	363
VI. BIBLIOGRAFÍA .....	365
VII. DOCUMENTACIÓN .....	366

# Capítulo III. Modificación del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social:

## Incumplir las obligaciones establecidas en el artículo 57.3 de la Ley Orgánica de protección integral de la infancia y la adolescencia frente a la violencia

Morales Vález, C.

*Magistrado Suplente de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid.*

*Profesor asociado de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social.*

*Ayudante Doctor (LOSU).*

*Universidad Rey Juan Carlos. Doctora en Derecho*

DOI: <https://doi.org/10.14679/3720>

**Sumario:** I. El artículo 57.3 de la LOPIVI. II. El interés superior del menor. III. Incidencia en materia de protección de datos. IV. La ley de infracciones y sanciones en el orden social. V.- La extinción del contrato por ineptitud del trabajador. VI. Incidencia en los pliegos de contratación del sector público. VII. La administración pública empleadora. VIII. Bibliografía

---

### I. EL ARTÍCULO 57.3 DE LA LOPIVI

---

El artículo 57.3 LOPIVI<sup>1</sup>, establece como requisito para el acceso a profesiones, oficios y actividades que impliquen contacto habitual con personas menores de edad la certificación negativa del Registro Central de delincuentes sexuales y de

---

1 BOE nº 134/2021, de 5 de junio, y con vigencia desde el 25/06/2021.

trata de seres humanos<sup>2</sup>, y por ello, “queda prohibido que las empresas y entidades den ocupación en cualesquiera profesiones, oficios y actividades que impliquen contacto habitual con personas menores de edad a quienes tengan antecedentes en el Registro Central de delincuentes sexuales y de trata de seres humanos”.

La redacción amplia que se contiene en el precepto nos permite afirmar que las profesiones, oficios y actividades que implican contacto habitual con personas menores de edad, lo son todas aquellas, retribuidas o no, que por su propia naturaleza conllevan el trato repetido, directo y regular -y no meramente ocasional- con niños, niñas o adolescentes<sup>3</sup>.

Parece importante señalar aquí la noción amplia del concepto de trabajador que se contiene en la doctrina del TJUE, de modo que a los efectos de la aplicación de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo<sup>4</sup>, “el concepto de «trabajador» no puede ser objeto de una interpretación variable según los Derechos nacionales, sino que tiene un alcance autónomo propio del Derecho de la Unión. Debe definirse según criterios objetivos que caractericen a la relación laboral atendiendo a los derechos y los deberes de las personas interesadas. Pues bien, la característica esencial de la relación laboral radica en la circunstancia de que una persona realice, durante cierto tiempo, en favor de otra y bajo la dirección de ésta, determinadas prestaciones a cambio de las cuales percibe una retribución”<sup>5</sup>.

Así, podemos concluir, que “la relación laboral supone que se dé una relación de subordinación entre el trabajador y el empleador, cuya existencia debe apreciarse en

---

2 El Registro Central de delincuentes sexuales y de trata de seres humanos contiene la identidad de los condenados por delitos contra la libertad e indemnidad sexual, trata de seres humanos, o explotación de menores, e información sobre su perfil genético de ADN, con el objeto de hacer posible un seguimiento y control de las personas condenadas por estos delitos no solo en España sino también en otros países. Su régimen legal se contiene en el Real Decreto 1110/2015, de 11 de diciembre, por el que se regula el Registro Central de delincuentes sexuales.

Cfr. Directiva 2011/93/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre, relativa a la lucha contra los abusos sexuales y la explotación sexual de los menores y la pornografía infantil y por la que se sustituye la Decisión marco 2004/68/JAI del Consejo (Diario Oficial nº L 335, de fecha 17/12/2011, páginas 1 a 14), y más específicamente el artículo 10, relativo a la inhabilitación derivada de sentencias condenatorias.

3 Cfr. Informe jurídico de la AEPD nº 2017-0090, en relación con los trabajadores de un par-que temático.

4 Diario Oficial nº L 299, de fecha 18/11/2003, páginas 9 a 19.

5 Cfr. Sentencias del TJUE de fechas 20/11/2018, dictada en el asunto *Sindicatul Familia Constanța y otros*, C-147/17 (ECLI:EU:C:2018:926), apartado 41; y 14/10/2010, dictada en el asunto *Union syndicale Solidaires Isère*, C-428/09 (ECLI:EU:C:2010:612), apartado 28; y las que en esta última se citan.

cada caso concreto, en función del conjunto de hechos y circunstancias que caractericen a las relaciones existentes entre las partes”<sup>6</sup>.

En cuanto a las **consecuencias de la existencia de antecedentes** en caso de personas trabajadoras o aquellas que realicen una práctica no laboral que conlleve el alta en la Seguridad Social, hemos de indicar que:

- La existencia de antecedentes en el Registro Central de delincuentes sexuales y de trata de seres humanos al inicio de la actividad en aquellos trabajos o actividades que impliquen contacto habitual con personas menores conllevará la **imposibilidad legal de contratación**<sup>7</sup>.
- La existencia sobrevenida de antecedentes en el Registro Central de delincuentes sexuales y de trata de seres humanos conllevará el cese inmediato de la relación laboral por cuenta ajena o de las prácticas no laborales<sup>8</sup>.

No obstante, siempre que fuera posible, en atención a las circunstancias concurrentes en el centro de trabajo y a la actividad desarrollada en el mismo, la empresa podrá efectuar un cambio de puesto de trabajo siempre que la nueva ocupación impida el contacto habitual con personas menores de edad.

De este modo se establece la obligación del trabajador por cuenta ajena de comunicar a su empleador cualquier cambio que se produzca en dicho Registro respecto de la existencia de antecedentes, aun cuando estos se deriven de hechos anteriores al inicio de su relación laboral, y por ello, la omisión de esta comunicación será considerada como **incumplimiento grave y culpable** a los efectos de lo dispuesto en el artículo 54.2.d) del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre.

Parece importante señalar que la citada obligación de comunicación, así como las consecuencias de su incumplimiento, deberán incluirse también en los acuerdos que se suscriban entre las empresas y los beneficiarios de las prácticas no laborales que se formalicen al amparo del Real Decreto 1543/2011, de 31 de diciembre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas.

En cuanto a las consecuencias del incumplimiento del requisito en caso de personas que realicen **actividades en régimen de voluntariado**<sup>9</sup>, hemos de indicar que:

- La existencia de antecedentes en el Registro Central de delincuentes sexuales y de trata de seres humanos al inicio de la actividad en aquellas actividades de voluntariado que impliquen el contacto habitual con personas

6 Cfr. Sentencias del TJUE de fechas 20/11/2018, dictada en el asunto *Sindicatul Familia Constanța y otros*, C-147/17 (ECLI:EU:C:2018:926), apartado 41; y 10/09/2015, dictada en el asunto *Holterman Ferho Exploitatie y otros*, C-47/14 (ECLI:EU:C:2015:574), apartado 46).

7 Cfr. artículo 58.1 de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio.

8 Cfr. artículo 52.a) del RDLeg 2/2015, de 23 de octubre.

9 Cfr. artículos 8 y 12.3 de la Ley 45/2015, de 14 de octubre, de voluntariado.

menores de edad obliga a la entidad de voluntariado a prescindir de forma inmediata del voluntario o voluntaria<sup>10</sup>.

A tal efecto, quien pretenda el acceso a tales actividades deberá acreditar esta circunstancia mediante la aportación de una certificación negativa del Registro Central de delincuentes sexuales.

- La existencia sobrevenida de antecedentes en el Registro Central de delincuentes sexuales y de trata de seres humanos conllevará el fin inmediato de la participación de la persona voluntaria en las actividades que impliquen el contacto habitual con personas menores.

No obstante, siempre que fuera posible, en atención a las circunstancias concurrentes en la entidad y a la actividad desarrollada en el mismo, la entidad podrá efectuar un cambio de actividad de voluntariado siempre que la misma no suponga el contacto habitual con personas menores de edad.

En este punto, parece oportuno señalar que las comunidades autónomas establecerán mediante norma con rango de Ley el régimen sancionador correspondiente al incumplimiento de las obligaciones establecidas en el artículo 57.1 LOPIVI<sup>11</sup>.

En cuanto a la **cancelación de antecedentes** en el Registro Central de delincuentes sexuales y de trata de seres humanos, hemos de indicar que los antecedentes que figuren como cancelados en el Registro Central de delincuentes sexuales y de trata de seres humanos no se tomarán en consideración a los efectos de limitar el acceso y ejercicio de profesiones, oficios y actividades que impliquen contacto habitual con menores de edad<sup>12</sup>.

Una vez instada por la persona interesada la cancelación de antecedentes en el Registro Central de delincuentes sexuales y de trata de seres humanos, y transcurrido el plazo máximo de tres meses sin que por la Administración se haya dictado resolución, la petición se entenderá **desestimada por silencio administrativo**, sin que sea de aplicación a estos supuestos lo establecido en el artículo 3 del Real Decreto 1879/1994, de 16 de septiembre, por el que se aprueban determinadas normas procedimentales en materia de justicia e interior, en el que las solicitudes de cancelación de antecedentes penales formuladas por los interesados, tendrán como plazo para su resolución el de tres meses y podrán entenderse estimadas cuando no haya recaído resolución expresa en el indicado plazo.

---

10 Cfr. artículo 59.1 de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio.

11 Cfr. artículo 59.3 de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio.

12 Cfr. artículo 60.1 de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio. Y también artículo 4 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, cuyo ámbito objetivo de aplicación, incluye el “empleo, por cuenta ajena y por cuenta propia, que comprende el acceso, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, la promoción profesional y la formación para el empleo” y el “acceso, promoción, condiciones de trabajo y formación en el empleo público”.

---

## II. EL INTERÉS SUPERIOR DEL MENOR

---

El artículo 2 de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 enero, es el relativo al **interés superior del menor**, y establece nítidamente una serie de criterios generales, sin perjuicio de los establecidos en la legislación específica aplicable, así como de aquellos otros que puedan estimarse adecuados atendiendo a las circunstancias concretas del supuesto<sup>13</sup>, “a efectos de la interpretación y aplicación en cada caso del interés superior del menor”<sup>14</sup>.

Principio que nuestra legislación en materia de menores define como rector e inspirador de todas las actuaciones de los poderes públicos relacionadas con el niño, tanto administrativas como judiciales<sup>15</sup>.

También se ha afirmado por el Tribunal Constitucional que “el interés superior del niño obliga a la autoridad judicial a un juicio de ponderación que debe constar expresamente en la resolución judicial, identificando los bienes y derechos en juego que pugnan de cada lado, a fin de poder calibrar la necesidad y proporcionalidad de la medida adoptada”<sup>16</sup>.

Y finalmente, el Tribunal Constitucional ha indicado que ante la afectación de un menor, “el control de este Tribunal se extiende a comprobar que la motivación incluye de forma expresa un juicio de ponderación que identifique en el caso el interés superior del menor”<sup>17</sup>.

Y así, “la primacía del interés superior del menor debe operar necesariamente como criterio transversal en toda intervención que afecte a menores de edad”<sup>18</sup>.

No obstante lo anterior, el interés del menor es superior, pero no único y excluyente frente a otros bienes constitucionales a cuyo aseguramiento obedece toda norma punitiva o correccional. De ahí que, como se señala en la exposición de motivos de la Ley Orgánica 8/2006, de 4 de diciembre, “el interés superior del menor, que va a seguir primando en la Ley, es perfectamente compatible con el objetivo de preten-

---

13 Cfr. artículo 4 de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio.

14 Cfr. Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los derechos del niño, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989 (BOE nº 313/1990, de 31 de diciembre. Y también artículo 39.4 de la Constitución.

15 Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional nº 16/2016, de 1 de febrero (Recurso nº 2937/2015); y las que en ella se citan.

16 Cfr. Sentencias del Tribunal Constitucional nº 16/2016, de 1 de febrero (Recurso nº 2937/2015); y 176/2008, de 22 de diciembre (Recurso nº 4595/2005).

17 Cfr. Sentencias del Tribunal Constitucional nº 16/2016, de 1 de febrero (Recurso nº 2937/2015).

18 Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional nº 160/2012, de 20 de septiembre (Recurso nº 6021/2001).

der una mayor proporcionalidad entre la respuesta sancionadora y la gravedad del hecho cometido, pues el sistema sigue dejando en manos del juez, en último caso, la valoración y ponderación de ambos principios de modo flexible y en favor de la óptima individualización de la respuesta. De otro modo, nos llevaría a entender de un modo trivial que el interés superior del menor es no sólo superior, sino único y excluyente frente a otros bienes constitucionales a cuyo aseguramiento obedece toda norma punitiva o correccional”, y por ello, “a fin de hacer compatible el interés superior del menor con el objetivo de pretender una mayor proporcionalidad entre la respuesta sancionadora y la gravedad del hecho cometido, el Juez, en cuyas manos queda la decisión última, habrá de llevar a cabo la valoración y ponderación de ambos principios de modo flexible y en favor de la óptima individualización de la respuesta”<sup>19</sup>.

En fin, podemos afirmar que la LOPIVI, combate la violencia contra la infancia y adolescencia desde una aproximación integral, teniendo en cuenta la naturaleza multidimensional de sus factores de riesgo y consecuencias, y también podemos afirmar que la citada Ley Orgánica tiene incidencia en los distintos órdenes jurisdiccionales para afirmar su voluntad holística y global, y otorgar una prioridad esencial a la sensibilización, la prevención y la detección precoz, y para ello, la Administración General del Estado, en colaboración con las Comunidades Autónomas, las ciudades de Ceuta y Melilla, y las entidades locales debe elaborar una **estrategia nacional**, de carácter plurianual, con el objetivo de erradicar la violencia sobre la infancia y la adolescencia, con especial incidencia en los ámbitos familiar, educativo, sanitario, de los servicios sociales, de las nuevas tecnologías, del deporte y el ocio y de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad<sup>20</sup>.

---

### III. INCIDENCIA EN MATERIA DE PROTECCIÓN DE DATOS

---

En materia de protección de datos, hemos de tener en cuenta, en primer lugar, que el interesado, pese a la valoración que haya de hacerse de la conducta que condujo a la condena penal por los delitos sexuales, no deja de ser titular del derecho fundamental a la protección de sus datos de carácter personal, por lo que una medi-

---

19 Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional nº 23/2016, de 15 de febrero (Recurso nº 5578/2014).

20 Cfr. artículo 21 de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio. Y también [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiS4\\_\\_PmpX\\_AhWjUaQEHU5zCwMQFnoECAkQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.mdsocialesa2030.gob.es%2Fderechos-sociales%2Finfancia-y-adolescencia%2FPDF%2FEstadisticaboletineslegislacion%2FEstrategiaErradicacionViolenciaContraInfanciaACCESIBILIDAD.pdf&usg=AOvVaw2vxmwCTf0K-VZY3CCDbB3yL](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwiS4__PmpX_AhWjUaQEHU5zCwMQFnoECAkQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.mdsocialesa2030.gob.es%2Fderechos-sociales%2Finfancia-y-adolescencia%2FPDF%2FEstadisticaboletineslegislacion%2FEstrategiaErradicacionViolenciaContraInfanciaACCESIBILIDAD.pdf&usg=AOvVaw2vxmwCTf0K-VZY3CCDbB3yL) (Disponible en página web a 27/05/2023).

da restrictiva de este derecho deberá en todo caso respetar el **principio de proporcionalidad**, en los términos consagrados por el Tribunal Constitucional, y además como consecuencia de los principios de injerencia mínima y de menor perjuicio a la intimidad y dignidad de la persona afectada para producir la mínima intromisión en ese derecho.

No podemos obviar, que afirmada la existencia de injerencia en la vida privada, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (en adelante TEDH)<sup>21</sup> sitúa la cuestión en la justificación de la medida en términos compatibles con el Convenio europeo para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales (CEDH)<sup>22</sup>. Y así, al abordar el estudio de la existencia de un fin legítimo que justifique la injerencia apreciada, el TEDH se ocupa de remarcar oportunamente la diferencia existente entre el supuesto abordado -conservación de muestras biológicas y perfiles de ADN para la identificación de los autores de futuros hechos delictivos- de aquellos otros casos en los cuales «la extracción inicial está destinada a vincular a una persona determinada con un delito concreto que se sospecha que ha cometido» (§ 100). El reproche del TEDH se dirige a la conservación indefinida por las autoridades policiales de muestras biológicas y perfiles de ADN de personas no condenadas con la finalidad de identificar a los autores de futuros hechos delictivos, pero no a la identificación de los autores de hechos delictivos a través del contraste del ADN obtenido a partir de muestras biológicas del sospechoso «con vestigios anteriores conservados en la base de datos» (§ 116)<sup>23</sup>.

Dicho esto, no cabe duda de que la previa condena por la comisión de los delitos mencionados en el artículo 57.1 LOPIVI<sup>24</sup> es generadora de una situación de riesgo potencial para la libertad e integridad sexual de los menores de edad con los que pudiera trabajar el condenado, y tampoco cabe duda de los derechos del menor se encuentran especialmente garantizados por interés superior del menor, al que ya hemos hecho referencia.

---

21 Cfr. Sentencia del TEDH de fecha 04/12/2008, dictada en el asunto *S. and Marper v. the United Kingdom* (*Applications* nº 30562/04 y 30566/04), apartados 100 y 106.

22 Cfr. Instrumento de ratificación del Convenio para la protección de los Derechos Humanos y de las libertades fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950, y enmendado por los Protocolos adicionales números 3 y 5, de 6 de mayo de 1963 y 20 de enero de 1966, respectivamente (BOE nº 243/1979, de 10 de octubre).

23 Cfr. Sentencias del Tribunal Constitucional nº 23/2014, de 13 de febrero (Recurso nº 3488/2006); 13/2014, de 30 de enero (Recurso nº 10616/2006); 14/2014, de 30 de enero (Recurso nº 10617/2006); 15/2014, de 30 de enero (Recurso nº 10618/2006); y 16/2014, de 30 de enero (Recurso nº 10619/2006).

24 Esto es, cualquier delito contra la libertad e indemnidad sexuales tipificados en el Título VIII de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, así como por cualquier delito de trata de seres humanos tipificado en el Título VII bis de la citada norma.

Y en este punto, si bien es cierto que la AEPD ha señalado que la aplicación del interés superior del menor podría no bastar por sí misma como fundamento para el tratamiento de datos de carácter personal, y ello, cuando el tratamiento se refiere a los datos del propio menor, dado que la colisión se produce entonces entre la protección de su interés superior y el derecho a la protección de datos, no es menos cierto que el acceso a los datos que se contiene en el artículo 57.1 de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, no afecta a los datos del menor, sino únicamente a los de los terceros que pretendieran realizar actividades que impliquen un contacto habitual con menores.

Y desde esta perspectiva, la protección del interés superior del menor podría considerarse causa legal suficiente para amparar el acceso a la información por parte de quien pretenda contratar al interesado o por la Administración que hubiera de autorizar la realización de tales actividades<sup>25</sup>.

No parece ocioso, recordar aquí, que la potencial empleadora únicamente puede solicitar al candidato datos relevantes para el desempeño del puesto de trabajo y no información indiscriminada e información especialmente sensible, ya que ésta debe respetar los principios de minimización y limitación de la finalidad<sup>26</sup>.

De modo que, con carácter general, no es lícito exigir a las personas candidatas a un puesto de trabajo un certificado de antecedentes penales o una declaración de no estar incurso en antecedentes penales, que no puede ser objeto de tratamiento salvo en aquellos supuestos excepcionales en que, autorizados por una Ley y con las debidas garantías, se contemple dicha medida<sup>27</sup>, como aquí acontece<sup>28</sup>.

En cuanto a la creación del Registro Central de delincuentes sexuales y de trata de seres humanos, hemos de partir de la dicción literal del artículo 57.1 LOPIVI, y en el específicamente se hace referencia a la condena “por sentencia firme por cualquier delito contra la libertad e indemnidad sexuales tipificados” en el Código Penal, y a tal fin en el artículo 2.3.f) del Real Decreto 95/2009, de 6 de febrero, por el que se regula el Sistema de registros administrativos de apoyo a la Administración de Justicia, se establece que las bases de datos del Registro Central de delincuentes sexuales, tiene por objeto “la inscripción de la información relativa a quienes hayan sido condenados por sentencia judicial firme por los delitos contra la libertad e in-

---

25 Cfr. Informe jurídico 2019-0008 de la AEPD.

26 Cfr. artículo 5.1, apartados b) y c) del Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril.

27 Cfr. artículo 10 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, y artículo 10 del Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril. Y también PS/00267/2020 de la AEPD, de fecha 11/02/2022. Y Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional nº 14/2020, de 10 de febrero, recaída en los Autos nº 148/2019, recientemente confirmada por la Sentencia del Tribunal Supremo nº 435/2022, de 12 de mayo (Recurso nº 70/2020).

28 Cfr. MORALES VÁLLEZ, CONCEPCIÓN. El impacto de la normativa sobre protección de datos en las relaciones laborales. SEPÍN. (Octubre 2022). Página 42.

demnidad sexuales, así como por trata de seres humanos con fines de explotación sexual, incluyendo la pornografía, de conformidad con la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia”<sup>29</sup>.

Y en este punto no podemos obviar el contenido del artículo 10 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (RGPD)<sup>30</sup>, concerniente al tratamiento de datos personales relativos a condenas e infracciones penales, y tampoco el contenido de Directiva (UE) 2016/680 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales por parte de las autoridades competentes para fines de prevención, investigación, detección o enjuiciamiento de infracciones penales o de ejecución de sanciones penales, y a la libre circulación de dichos datos y por la que se deroga la Decisión Marco 2008/977/JAI del Consejo<sup>31</sup>, y la norma de trasposición de esta última a nuestro ordenamiento, esto es, la Ley Orgánica 7/2021, de 26 de mayo, de protección de datos personales tratados para fines de prevención, detección, investigación y enjuiciamiento de infracciones penales y de ejecución de sanciones penales<sup>32</sup>.

Y también parece oportuno recordar que la protección de los datos de carácter personal, que resulta de la obligación expresa establecida en el artículo 8.1 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea<sup>33</sup>, tiene una importancia especial para el derecho al respeto de la vida privada consagrado en el artículo 7 de ésta, relativo al derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de sus comunicaciones<sup>34</sup>.

Por ello, la normativa de la Unión Europea y por ende, nuestra normativa interna, debe “establecer reglas claras y precisas que regulen el alcance y la aplicación de la medida en cuestión y establezcan unas exigencias mínimas de modo que las personas cuyos datos se hayan conservado dispongan de garantías suficientes que permitan proteger de manera eficaz sus datos de carácter personal contra los riesgos de abuso y contra cualquier acceso o utilización ilícitos respecto de tales datos”<sup>35</sup>.

---

29 Apartado añadido por la Disposición Final Primera del Real Decreto 1110/2015, de 11 de diciembre, por el que se regula el Registro Central de delincuentes sexuales.

30 Diario Oficial L 119, de fecha 04/05/2016, páginas 1 a 88.

31 Diario Oficial L 119, de fecha 04/05/2016, páginas 89 a 131.

32 BOE nº 126/2021, de fecha 27/05/2021, y con fecha de entrada en vigor el 16/06/2021.

33 Diario Oficial C 202, de fecha 07/06/2023, páginas 389 a 405.

34 Cfr. Sentencia del TJUE de fecha 08/04/2014, dictada en el asunto *Digital Rights Ireland y Seitlinger* y otros, C-293/12 y C-594/12 (ECLI:EU:C:2014:238), apartado 53.

35 Cfr. Sentencia del TJUE de fecha 08/04/2014, dictada en el asunto *Digital Rights Ireland y Seitlinger* y otros, C-293/12 y C-594/12 (ECLI:EU:C:2014:238), apartado 54, y las Sentencias del TEDH que expresamente se citan.

Y dicha necesidad de disponer de garantías adecuadas es especialmente importante cuando el tratamiento afecta a categorías especiales de datos, también llamados «datos sensibles», pues el uso de estos últimos es susceptible de comprometer más directamente la dignidad, la libertad y el libre desarrollo de la personalidad<sup>36</sup>.

La previsión de las garantías adecuadas no puede deferirse a un momento posterior a la regulación legal del tratamiento de datos personales de que se trate. Las garantías adecuadas deben estar incorporadas a la propia regulación legal del tratamiento, ya sea directamente o por remisión expresa y perfectamente delimitada a fuentes externas que posean el rango normativo adecuado.

Las garantías adecuadas deben velar por que el tratamiento de datos se realice en condiciones que aseguren la transparencia, la supervisión y la tutela judicial efectiva, y deben procurar que los datos no se recojan de forma desproporcionada y no se utilicen para fines distintos de los que justificaron su obtención. La naturaleza y el alcance de las garantías que resulten constitucionalmente exigibles en cada caso dependerán de tres factores esencialmente:

- El tipo de tratamiento de datos que se pretende llevar a cabo.
- La naturaleza de los datos.
- Y la probabilidad y la gravedad de los riesgos de abuso y de utilización ilícita que, a su vez, están vinculadas al tipo de tratamiento y a la categoría de datos de que se trate.

Además, el nivel y la naturaleza de las garantías adecuadas no se pueden determinar de una vez para todas, pues, deben revisarse y actualizarse cuando sea necesario y el principio de proporcionalidad obliga a verificar si, con el desarrollo de la tecnología, aparecen posibilidades de tratamiento que resultan menos intrusivas o potencialmente menos peligrosas para los derechos fundamentales<sup>37</sup>.

Por ello, no es posible la verificación de la ausencia de condenas penales directamente por el empleador o la organización dedicada a labores de voluntariado, ya que dicho tratamiento de datos personales debe considerarse excesivo, al existir otras posibilidad menos lesiva para el derecho fundamental a la protección de datos como es la aportación de la certificación negativa por el propio trabajador o voluntario, y así lo ha ratificado la AEPD en sus informes jurídicos nº 2014-0195 y 2015-0326.

Asimismo, se debe evitar que se produzca tanto un uso torticero de la facultad de acceso a los datos, como accesos indiscriminados o masivos<sup>38</sup>.

---

36 Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional nº 76/2019, de 22 de mayo (Recurso nº 1405/2019, y las que en ella se citan. Y también artículo 6.4 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril.

37 Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional nº 76/2019, de 22 de mayo (Recurso nº 1405/2019, y las que en ella se citan.

38 Cfr. Sentencia del Tribunal Constitucional nº 17/2013, de 31 de enero (Recurso nº 1024/2004).

---

#### IV. LA LEY DE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL

---

En este punto, el artículo 8.19 TRLISOS, establece como una infracción muy grave, en materia de relaciones laborales individuales y colectivas, el incumplimiento de “las obligaciones establecidas en el artículo 57.3 LOPIVI”, y el artículo 4.1.c) del citado texto legal, establece que las sanciones por la comisión de una infracción muy grave, podrá ser:

- En su grado mínimo, de 7.501 a 30.000 €.
- En su grado medio de 30.001 a 120.005 €.
- Y en su grado máximo de 120.006 € a 225.018 €.

Y ello, en atención a los criterios de graduación de las sanciones establecidos en el artículo 39 del RDLeg 5/2000, de 4 de agosto.

De modo que el régimen legal previsto en el artículo 57.3 LOPIVI, le exige al empresario una **actuación proactiva** en la exigencia de la certificación negativa del Registro Central de delincuentes sexuales y de trata de seres humanos, con carácter previo a la contratación y durante toda la vigencia de la relación laboral, y a tal fin podrá/deberá establecer un código de conducta específico sobre la obligación del trabajador de informar sobre cualquier cambio de situación en relación con certificación negativa del Registro Central de delincuentes sexuales y de trata de seres humanos.

En este punto, hemos de indicar que la implantación de un Código ético o de conducta, es la forma en la que se materializa, concreta y expresa una política de empresa, con el objeto de uniformar los valores, los criterios y la cultura empresarial<sup>39</sup>.

Pero, toda política empresarial necesariamente debe llevar aparejado un sistema de control específico, para la detención de toda conducta potencialmente contraria al Código ético o de conducta implantado, un protocolo específico de actuación ante la detección de la infracción de la norma de conducta, y un sistema sancionador proporcional y adecuado a la infracción cometida, que no vulnere la legalidad vigente, y que además sea efectivo y claramente disuasorio.

Y en este punto, hemos de hacer expresa referencia al contenido del artículo 20.2 TRET, que establece que “en cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe”, y al artículo 54.2.b) TRET, pues el incumplimiento del código de conducta o de una política empresarial se configura como una desobediencia a las órdenes del empresario y la

---

Y también Informe de la AEPD 2019-0002, de fecha 06/06/2023 (Ref: 212928/2018) sobre la solicitud de una certificación negativa del Registro Central de delincuentes sexuales a los titulados que deseen colegiarse para el ejercicio de determinadas profesiones.

39 Cfr. Sentencias de la Audiencia Nacional nº 194/2018, de 7 de diciembre (Autos nº 276/2018); y 40/2018, de 6 de marzo (Autos nº 189/2017).

desobediencia no admite grados, de modo que puede y debe ser objeto de reproche/sanción por parte del empleador.

---

## V. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR INEPTITUD DEL TRABAJADOR

---

Conforme a lo dispuesto en el artículo 52 TRET, el contrato podrá extinguirse por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa.

En primer lugar, hemos de indicar que la ineptitud existente con anterioridad al cumplimiento de un período de prueba no podrá alegarse con posterioridad a dicho cumplimiento.

El Tribunal Supremo ha definido el concepto de ineptitud como aquel que se refiere, de acuerdo con la doctrina científica y la jurisprudencia, y siguiendo también el uso del lenguaje ordinario, a una inhabilidad o carencia de facultades profesionales que tiene su origen en la persona del trabajador, bien por falta de preparación o de actualización de sus conocimientos, bien por deterioro o pérdida de sus recursos de trabajo (percepción, destreza, falta de capacidad de concentración, rapidez, etc.), lo que incluye la falta de titulación<sup>40</sup>, si bien ha de subrayarse que en tal concepto cabe incluir en primer término la pérdida de las cualidades personales necesarias para llevar a cabo el trabajo como consecuencia de una disminución física o psíquica del trabajador, la cual hace que desaparezca o disminuya su rendimiento de manera involuntaria.

Y entendemos que también debe incluirse en el concepto de ineptitud la existencia sobrevenida de antecedentes en el Registro Central de delincuentes sexuales y de trata de seres humanos, que conlleva el cese inmediato de la relación laboral por cuenta ajena o de las prácticas no laborales conforme a lo dispuesto en el artículo 58.2 de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio.

---

## VI. INCIDENCIA EN LOS PLIEGOS DE CONTRATACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO

---

Nada impide que la solicitud de certificación negativa del Registro Central de delincuentes sexuales y de trata de seres humanos se configure como una obligación

---

40 Cfr. Sentencias del Tribunal Supremo de fechas 26/01/1998 y 03/07/1989, entre otras muchas.

por parte del contratista y de los eventuales subcontratistas, y que tenga la consideración de condición especial en relación con la ejecución del contrato en los pliegos de contratación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 202 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, con el carácter de obligación contractual esencial, a los efectos establecidos en el artículo 211.1.f) de la citada Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de modo que sea una causa de resolución del contrato suscrito con el sector público<sup>41</sup>.

---

## VII. LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EMPLEADORA

---

En el ámbito de la Administración pública, los empleados públicos que se encuentren afectados por lo dispuesto en el artículo 57.3 LOPIVI, podrán cumplimentar una «declaración responsable», según modelo normalizado, y prestar consentimiento expreso a la Administración para la consulta telemática de sus datos contenidos en el Registro Central de delincuentes sexuales y de trata de seres humanos<sup>42</sup>.

En defecto de consentimiento expreso, se deberá aportar personalmente la preceptiva certificación negativa del Registro Central de delincuentes sexuales y de trata de seres humanos, exigida en el artículo 57.3 LOPIVI.

Asimismo, y en el supuesto de trabajadores extranjeros no comunitarios o que posean otra nacionalidad además de la española de Estados no pertenecientes a la Unión Europea, además se deberá aportar una certificación negativa de antecedentes penales de su país de origen o de donde es nacional, acompañada de su traducción oficial al castellano.

En el caso de extranjeros cuyos países no dispongan de un Registro de antecedentes penales, deberán aportar una certificación consultar de buena conducta.

También es posible solicitar la **legalización o apostilla** del certificado de antecedentes penales, y para ello, en la solicitud, se indicará el país en el que debe producir efectos el certificado, para su posterior expedición por parte del Ministerio de Justicia.

---

41 Cfr. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid nº 151/2023, de 6 de marzo (Recurso nº 953/2022). Y también las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero.

42 Cfr. artículo 28 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

---

## VIII. BIBLIOGRAFÍA

---

- LÓPEZ ÁLVAREZ, MARÍA JOSÉ. «Aspectos laborales de la Ley Orgánica de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia: la certificación negativa del registro central de delincuentes sexuales», en la obra colectiva *El nuevo marco legal de protección integral de la infancia y la adolescencia frente a la violencia en España*, obra coordinada por MARTÍNEZ GARCÍA, CLARA. Aranzadi (2021). 476 páginas.
- MALDONADO MONTOYA, JUAN PABLO. «Trascendencia laboral de la Ley Orgánica 8/2021, de protección integral de la infancia y la adolescencia frente a la violencia», en la obra colectiva *Protección integral de menores frente a la violencia*, obra dirigida por FERNÁNDEZ GONZÁLEZ, MARÍA BEGOÑA. Aranzadi (2022). 368 páginas.
- MARTÍNEZ YÁÑEZ, NORA MARÍA. «La carta de derechos fundamentales de la UE y los derechos profesionales de los trabajadores autónomos». *Temas laborales* n° 151/2020.
- MORALES VÁLEZ, CONCEPCIÓN. *El impacto de la normativa sobre protección de datos en las relaciones laborales*. SEPÍN. (Octubre 2022). 104 páginas. ISBN n° 978-84-1388-632-9.
- MORALES VÁLEZ, CONCEPCIÓN. «La integración del cumplimiento laboral en las estructuras del Compliance». SEPÍN. Edición electrónica referencia SP/DOCT/21997 (Enero 2018).
- TRONCOSO REIGADA, ANTONIO. «Del principio de seguridad de los datos al derecho a la seguridad digital». *Economía industrial* n° 410 (2018) (Ejemplar dedicado a: Ciberseguridad).
- VV.AA. «Dictamen 01/2019 sobre el Anteproyecto de Ley Orgánica de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia». *Dictámenes del Consejo Económico y Social* n° 1/2019.

**E**n la presente obra colectiva se incluyen quince capítulos de trabajo de investigación en profundidad sobre cinco textos normativos relevantes, cuyo punto en común es que incorporan aspectos jurídico-laborales relacionados con la igualdad y no discriminación, en los que conviene detenerse para conocer los cambios que operan en las normas vigentes hasta el momento. Se trata de las Leyes sociales siguientes: Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia; Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo; y Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Esta obra resultará provechosa para los profesionales del Derecho y las Relaciones Laborales, así como para toda persona interesada en los temas relacionados con la igualdad.

